

Q & Aの変更点

<企業向けQ A>

[一部設問の追加]

10 その他（職場での嫌がらせ、採用内定取消し、解雇・雇止めなど）

<労働者の解雇、雇止めについて>

問3

Q：今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、労働者の雇用調整を検討していますが、どのようなことに注意すべきですか。

A：雇用の維持は労使双方にとって、また社会的にも極めて重要であり、政府としては、需要の急減による経営不振等の場合であっても、事業主の雇用継続のための努力を全力で支える方針です。まずは休業などによる雇用の維持について検討をお願いします。

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合、事業者が労働者に支払う休業手当については、雇用調整助成金が利用できます（本Q&Aの「3雇用調整助成金の特例措置」をご参照ください。）。今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、解雇等を行わず雇用を維持する中小企業であれば、その90%を雇用調整助成金として助成する（事業者の負担は10%となる）特例措置を実施しています。

なお、助成額は、前年度に雇用していた全ての雇用保険被保険者の賃金総額（歩合制賃金も含む）を基に算定するため、直近の賃金額の減少は助成額に影響しにくい仕組みです。

加えて、事業者が売上げ減少の中で休業手当を支払うために手元資金を十分にするため、資金繰り対策として、政府は金融機関に実質無利子・無担保の融資や既存債務の条件変更を働きかけています。また、補正予算の成立を前提に、中小・小規模事業者等に対する新たな給付金も検討していきます。

雇用を維持していただくに当たっての留意事項については、本Q&Aの「4労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）」の問12もご参照ください。

問 4

Q：やむを得ず労働者への退職勧奨や解雇を検討していますが、どのような問題がありますか。

A：今回の新型コロナウイルス感染症による影響への対応に当たっては、雇用調整助成金(本Q&Aの「3 雇用調整助成金の特例措置」をご参照ください。)など、政府の支援策を活用いただき、できる限り労働者の雇用の維持に努めていただくようお願いいたします。雇用を維持していただくに当たっての留意事項については、本Q&Aの「4 労働者を休ませる場合の措置(休業手当、特別休暇など)」の問12もご参照ください。

なお、やむを得ず労働者への退職勧奨を検討する場合、退職勧奨に応ずるかどうかはあくまでも労働者の自由であり、労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は違法な権利侵害にあたる可能性があることに留意が必要です。

また、労働者の同意を前提としない使用者による一方的な労働契約の解約は解雇に該当するものですが、やむを得ず労働者の解雇を検討する場合でも、以下の点に留意が必要です。

① 業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間や、産前産後の女性の労働基準法第 65 条の規定による休業期間及びその後 30 日間は、解雇が禁止されていること(労働基準法第 19 条)。

② 上記①に該当しない場合でも、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とされること(労働契約法第 16 条)。また、整理解雇(経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇)については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、

- (1) 人員整理を行う必要性
- (2) できる限り解雇を回避するための措置が尽くされているか
- (3) 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか
- (4) 労働組合との協議や労働者への説明が行われているか

という 4 つの事項が考慮されること。

③ 有期労働契約の場合、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇をすることはできないこと。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されること（労働契約法第17条第1項）。

④ 使用者は労働者を解雇する場合には、30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないこと（労働基準法第20条）。

⑤ 事業主には、離職する労働者の再就職支援を援助するなど、労働者の職業の安定を図るよう努める必要があり、一定規模以上の労働者の離職を余儀なくされることが見込まれる場合には、最初の離職が発生する1か月前までに「再就職援助計画」をハローワークに提出し、認定を受ける必要があること（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第24条第1項及び第3項）。また、最後の離職が発生する1か月前までに、「大量雇用変動の届出」を提出する必要があること（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第27条第1項）。

なお、労働基準法や労働契約法など、労働関係法令にかかる御質問や御相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか、「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口（※）」や、「労働条件相談ほっとライン（0120-811-610）」などもご利用いただけます。

（※）新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

問5

Q：やむを得ず有期契約労働者の雇止めを検討していますが、どのような問題がありますか。

A：今回の新型コロナウイルス感染症による影響への対応に当たっては、雇用調整助成金（本Q&Aの「3 雇用調整助成金の特例措置」をご参照ください。）

など、政府の支援策を活用いただき、できる限り労働者の雇用の維持に努めていただくようお願いします。雇用を維持していただくに当たっての留意事項については、本Q&Aの「4 労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）」の問12もご参照ください。

なお、やむを得ず有期契約労働者の雇止めを検討する場合でも、以下の点に留意が必要です。

① 有期契約労働者から、労働契約の更新の申込みがあった場合、その方の雇止めについては、以下のいずれかに当たると認められる場合には、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみなされること（労働契約法第19条）。

a. 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

b. 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

② 有期労働契約（有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限ります。なお、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除きます。）を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないこと（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条）

（※）有期契約労働者の解雇について、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間は、労働者を解雇することができないこととされています。（労働契約法第17条第1項）。なお、労働基準法や労働契約法など、労働関係法令にかかるご質問やご相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口（※）」や、「労働条件相談ほっとライン（0120-811-610）」などもご利用いただけます。

（※）新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_0004.html

<労働者向けQA>

[一部設問の回答変更]

6 その他（保育園が臨時休園になった場合、小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援、使用者が休業を認めない場合）

問2

Q：新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

A：臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、2/27～6/30の間に従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額（1日8,330円が上限）を助成します。

詳細はこちら→ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

※4月15日時点版では助成対象の期間を「2/27～3/31の間」と表記

[一部設問の追加]

6 その他（保育園が臨時休園になった場合、小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援、使用者が休業を認めない場合）

<解雇、雇止めについて>

問8

Q：今回の新型コロナウイルスに関連して、会社から退職を求められたり、解雇されそうになった場合は、どうしたらいいのでしょうか。

A：解雇や雇止めなどに関するご質問やご相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか、「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓

口（※）」や、「労働条件相談ほっとライン（0120-811-610）」などをご利用ください。

（※）新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

なお、今回の新型コロナウイルスを理由として、会社が退職を求めてきた場合であっても、それに応ずるかどうかはあくまでも労働者の自由であり、労働者の自由な意思決定を妨げる退職の求めは違法な権利侵害にあたる可能性があります。

また、会社が労働者を解雇しようとする場合でも、直ちに解雇が認められるものではなく、労働関係法令などにより、以下のような決まりがあります。

① 業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間や、産前産後の女性の労働基準法第 65 条の規定による休業期間及びその後 30 日間は、解雇が禁止されていること（労働基準法第 19 条）。

② 上記①に当たらない場合でも、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となること（労働契約法第 16 条）。また、整理解雇（経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、

（1）人員整理を行う必要性

（2）できる限り解雇を回避するための措置が尽くされているか

（3）解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか

（4）労働組合との協議や労働者への説明が行われているか という 4 つの事項が考慮されること。

③ 有期労働契約の場合、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇をすることはできないこと。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されること（労働契約法第 17 条第 1 項）。

④ 使用者は労働者を解雇する場合には、30 日前に予告するか、30 日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければならないこと(労働基準法第 20 条)。

問 9

Q：今回の新型コロナウイルスに関連して、有期労働契約の雇止めをされそうになった場合は、どうしたらいいでしょうか。

A：解雇や雇止めなどに関するご質問やご相談については、最寄りの労働局・労働基準監督署のほか、「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口(※)」や、「労働条件相談ほっとライン(0120-811-610)」などをご利用ください。

(※) 新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

なお、今回の新型コロナウイルスを理由として、会社が有期労働契約の雇止めをしようとする場合でも、直ちに有期労働契約の雇止めが認められるものではなく、労働関係法令などにより、以下のような決まりがあります。

① 有期契約労働者から、労働契約の更新の申込みがあった場合、その方の雇止めについては、以下のいずれかに当たると認められる場合には、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみなされること(労働契約法第 19 条)。

a. 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

b. 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

② 有期労働契約(有期労働契約が 3 回以上更新されているか、1 年を超えて継続して雇用されている労働者に限ります。なお、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除きます。)を更新しない場合には、少なくとも

契約の期間が満了する日の 30 日前までに、雇止めの予告をしなければならないこと（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第 2 条）

（※）有期契約労働者の解雇について、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間は、労働者を解雇することができないこととされています。（労働契約法第 17 条第 1 項）。

以 上

一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部 労働法制本部

お問合せ先 03-6741-0182（雇用調整助成金に関しては 03-6741-0181）